

CUARTO INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO – LEY 1474 DE 2011		
Jefe Oficina Control de Gestión Universidad del Tolima	LUZ ANGELA CALLE BARRERO	Período evaluado: 12 de julio de 2012 a 11 de noviembre de 2012
		Fecha de Elaboración: Noviembre 9 de 2012

1. SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO

DIFICULTADES:

LA CONSTRUCCIÓN DEL Plan de Desarrollo es una necesidad latente que requiere consolidar los lineamientos establecidos por la nueva dirección universitaria en cabeza del Señor Rector que fue elegido en propiedad para un período de tres (3) años, con un amplio respaldo de los estamentos universitarios, en un ejercicio de construcción de la democracia y la participación de la universidad. Esta nueva visión se fundamenta en la construcción de la nueva universidad Eminentemente Académica, Social y Ambientalmente comprometida, orientándose no solo a la consolidación del fortalecimiento y crecimiento de programas académicos, sino también a la resolución de los problemas que hoy afectan un normal desarrollo de la academia y del cumplimiento de la función universitaria; esta nueva visión igualmente alineara la construcción de misión, la visión y el proyecto educativo institucional, elementos que conforman la plataforma estratégica institucional.

Así mismo se requiere actualizar el normograma de la entidad, como fundamento indispensable de la organización interna, tanto a nivel de normatividad legal externa como a nivel institucional interna, que soportan legalmente la función de la entidad y la ejecución de los procedimientos.

Al contar con la aprobación por parte del Consejo Superior del proyecto de Política Laboral, se implementó dicho proyecto en materia de estructura de planta de personal, sin embargo se requiere de una nueva Estructura Organizacional, que contenga las estructuras académicas cuya fortaleza desde lo misional, permitan el cumplimiento de las funciones misionales establecidas por la Constitución y la Ley y atender de manera eficiente los programas de educación superior de pregrado y postgrado de las modalidades presencial y a distancia que ofrece la Universidad, al igual que las estructuras administrativas que permitan la reconstrucción de la universidad donde la administración esté al servicio de la academia.

En materia de administración de riesgos se requiere fortalecer todas las unidades académico-administrativas desde los procesos y procedimientos, que desde los niveles estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación, permitan una efectiva identificación, análisis, valoración y manejo de los riesgos institucionales, una vez se verifique la evaluación y el seguimiento a los controles establecidos.

AVANCES:

El fortalecimiento de la construcción de un nuevo estilo de dirección, una vez fue elegido el Rector en propiedad para un período de tres 3 años, que permita la apertura de la universidad a amplios sectores sociales, a comunidades democráticamente organizadas, a las negritudes, a los campesinos, a los indígenas, al movimiento universitario.....(palabras del Señor Rector en

carta abierta a la comunidad universitaria, del 2 de noviembre de 2012). Este trabajo se desarrollará en cuatro ejes de acción: 1) UNA ACADEMIA DE EXCELENCIA, 2) COMPROMISO SOCIAL, 3) LA EFICIENCIA Y TRANSPARENCIA ADMINISTRATIVA y 4) COMPROMISO AMBIENTAL.

El proyecto de Política Laboral, le permite a la universidad contar con una nueva estructura de funciones, cargos y salarios, elaborada bajo criterios técnicos, que se corresponde con las necesidades de la universidad.

La nueva política laboral implementada, igualmente consolidó estrategias del Sistema de Administración del Talento Humano para dinamizar las fases de Ingreso – Permanencia y Retiro en forma integral en la Entidad.

De conformidad con lo anterior, se inicia por la División de Relaciones Laborales y Prestacionales, con el acompañamiento de la Vicerrectoría de Desarrollo Humano y demás oficinas asesoras, las jornadas de Reinducción e Inducción a los cargos establecidos en la planta de personal y la socialización del Manual de Funciones, donde uno de los temas centrales será la divulgación y apropiación de Códigos de Ética y de Buen Gobierno, que fueron entregados a diferentes integrantes de la comunidad universitaria.

En el tema de capacitación del talento humano, se continúan fortaleciendo las competencias de los funcionarios desde el Sistema de Gestión de Calidad, a través de formación en temas específicos en Salud Ocupacional y Seguridad Laboral, Responsabilidad Social, Sistemas de Gestión Integrados, y cursos para auditores Líderes. Además de los cursos de inducción al Sistema de Gestión de Calidad para nuevos funcionarios.

2. SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTION

DIFICULTADES:

Se mantiene la necesidad de revisar y actualizar el sistema de indicadores de la entidad, para determinar la situación y las tendencias de cambio generadas en la Institución, tanto de los procesos, como de los proyectos, planes y programas que hacen parte del sistema de información, para facilitar la toma de decisiones.

De igual forma se sigue evidenciando la falta de configuración del sistema de información integral que soporte los procesos académicos, administrativos y financieros de la Universidad, porque se presenta una gran debilidad por la falta de integralidad de la información que debe obtenerse de diferentes fuentes.

AVANCES:

En cumplimiento al artículo 76 de la Ley Estatuto Anticorrupción y dentro del marco de la política laboral se creó el grupo de Atención al Usuario, adscrito a la Secretaría General con el propósito de instrumentalizar las políticas de atención al ciudadano, mediante una permanente y eficaz atención, el seguimiento a las peticiones quejas y reclamos y el fortalecimiento de la imagen institucional, buscando además entregar información institucional oportuna de los eventos y acontecimientos de carácter académico y administrativo.

Con la creación del Grupo de Atención al Ciudadano, se continúa trabajando en los requerimientos establecidos en la Agenda de Conectividad y Gobierno en Línea, del rediseño del portal Web de la Entidad conforme a requerimientos tecnológicos y de ley, a través de un esquema básico que estandarice la información a cargo de las unidades académicas y administrativas.

Se resalta la aplicación y apropiación de las mediaciones tecnológicas, en la búsqueda de canales directos de comunicación con diferentes sectores y partes interesadas de la comunidad universitaria.

Se han fortalecido a nivel directivo y profesional los mecanismos para la entrega de informes de gestión a nivel interno como externo y la consolidación de la información para presentarla a nivel externo.

3. SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACION

DIFICULTADES

Se requiere la revisión y el seguimiento continuo a las herramientas de medición y evaluación de la gestión universitaria como el Balanced Scorecard, aplicada a los diferentes planes y programas implementados en el Plan de Acción 2012. De igual forma el fortalecimiento del seguimiento a las estadísticas que periódicamente se reportan, revisando los resultados de indicadores del MEN, SPADIES, ECAES, SUE, porque estos instrumentos deben aplicarse en forma continua garantizando la evaluación permanente de la gestión institucional.

Así mismo, la necesidad de continuar con la política de fortalecimiento del Sistema de Gestión de Calidad de la Universidad, insumo básico para fortalecer el Mapa de Riesgos y Los procedimientos transversales de carácter obligatorio establecidos por norma, para lograr el mantenimiento y mejora continua del sistema.

Se encuentra pendiente la actualización y aprobación del proyecto de carrera administrativa. Los Planes de mejoramiento individual siguen siendo un propósito que debe concretarse en la medida que se consolide e implemente el sistema de evaluación del desempeño establecido mediante Resolución Rectoral N. 809 de 2010, que permitan el mejoramiento del desempeño y el fortalecimiento del clima laboral.

AVANCES:

La Oficina de Control de Gestión, en cumplimiento de su función de acompañamiento y asesoría y de Relación con órganos externos de control, ha coordinado las respuestas a los requerimientos de dichos entes. De igual forma ha realizado las auditorías de control interno a procesos identificados en su programa de auditoría para la presente vigencia, logrando compartir una visión sistémica de mejoramiento y beneficios de auditoría en las diferentes unidades académico administrativas auditadas.

ESTADO GENERAL DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Se resalta la importancia de la Política Laboral aprobada por el Consejo Superior, e implementada en el mes de septiembre de 2012, al igual que la necesidad del desarrollo efectivo del Sistema de Administración del Talento Humano y de la aplicación de planes de mejoramiento individual, como también el mantenimiento de políticas que continúen consolidando el mantenimiento y madurez del sistema en todos y cada uno de los elementos del MECI.

RECOMENDACIONES

- Elaborar el Plan de Desarrollo conforme a los lineamientos establecidos por la nueva dirección universitaria y las líneas estratégicas propuestas, orientadas no solo a la consolidación del fortalecimiento y el crecimiento de programas académicos, sino también a la resolución de los problemas que hoy afectan el normal desarrollo de la academia y del cumplimiento de la función universitaria, para la consolidación de una Universidad eminentemente académica, social y ambientalmente comprometida.
- Desarrollar de manera efectiva el sistema de Administración del Talento Humano (ingreso – permanencia – retiro), articulado con el proyecto de la Política Laboral Integral.
- Direccionar esfuerzos gerenciales, económicos y técnicos para la implementación del Sistema Integrado de Información Institucional.
- Fortalecer el Sistema de la administración de riesgos en todos los procesos, aplicando y socializando la metodología establecida, previa evaluación del seguimiento y evaluación de los controles establecidos en los procedimientos.
- Continuar con el fortalecimiento del Sistema de Gestión de Calidad a través de la socialización y aplicación de sus procedimientos transversales.